

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 129

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 129

Исполнитель:
студент группы ПВД-401 _____ А.О. Березина
(подпись)

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент _____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ.....	6
1.1 Сущность понятия «самозащита трудовых прав»	6
1.2.Формы самозащиты работником трудовых прав	11
2. ОСНОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ	18
2.1 Задержка выплаты заработной платы	18
2.2 Угроза жизни и здоровью работника	21
2.3 Поручение работы, не предусмотренной трудовым договором.....	24
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	46

ВВЕДЕНИЕ

Проблема защиты трудовых прав работников, в том числе самозащиты, относится к числу тех научных проблем, которые никогда не перестанут привлекать внимание исследователей.

До тех пор, пока работодатель и работник вступают в трудовые отношения, в которых присутствует статусный перевес в сторону работодателя, будет существовать опасность использования этого неравенства в ущерб правам работника.

Практика показывает, что работодателями допускаются серьезные нарушения трудового законодательства. Во многом это связано с тем, что работник является наиболее слабо защищенной стороной трудовых отношений, в связи с чем, нуждается в защите в случае неправомерного поведения работодателя.

Проблема защиты трудовых прав и свобод приобретает особую актуальность в связи с переходом на рыночные отношения. Уровень защищенности работников существенно снизился, а также в настоящее время работодатели зачастую ведут себя неправомерно, и тем самым нарушают и ущемляют трудовые права работников.

Таким образом, тема работы является актуальной, так как заключается в рассмотрении проблем применения самозащиты работниками трудовых прав и в исследовании правового регулирования этой области в целях повышения эффективности защиты трудовых прав работников.

Целью настоящей работы является исследование теоретических и практических аспектов самозащиты трудовых прав.

Для достижения указанной цели следует поставить и решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы самозащиты работниками трудовых прав и свобод;

- рассмотреть основания применения самозащиты работниками трудовых прав;
- исследовать и проанализировать правоприменительную практику в области самозащиты трудовых прав;
- выявить проблемы правового регулирования и предложить способы их решения.

Объектом выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения в части реализации работником права на самозащиту трудовых прав.

Предметом выступают правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Теоретическую основу настоящей работы составляют труды таких авторов, как А.Ф. Вальковой, Е.С. Герасимова, Н.Г. Гладков, А.М. Касумов, Н.А. Маргацкая, Ю.П. Орловский, М.А. Стрыгина, Л.А. Чернышева.

Методологическую основу представленной работы определяет совокупность методов логики: анализа, синтеза, индукции, дедукции, а также метод сравнения.

Нормативную основу составляет Конституция Российской Федерации¹, а также Трудовой кодекс Российской Федерации².

Настоящая работа имеет следующую структуру: введение, основная часть и заключение.

Во введении обосновывается актуальность темы работы, определяются цель и задачи, объект и предмет исследования, поясняется теоретическая и нормативная основа, указываются методы, посредством которых раскрывается тема работы.

Основная часть состоит из теоретического и практического блоков.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

Теоретический блок состоит из двух глав, в которых освещаются теоретические основы самозащиты работниками трудовых прав.

Практический блок позволяет исследовать и проанализировать правоприменительную практику по теме настоящей работы.

В заключении делаются выводы по данной работе и подводятся итоги.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

1.1. Сущность понятия «самозащита трудовых прав»

Защита трудовых прав определяется как правореализующая деятельность, осуществляемая в установленном законом порядке работником и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.

В широком смысле под защитой трудовых прав работников понимается деятельность компетентных органов, уполномоченных разрешать трудовые споры, охватывающая все стадии процесса и направленная на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых трудовых прав.

Защита трудовых прав в узком смысле – это непосредственное восстановление нарушенных или оспариваемых прав, осуществляемое уполномоченными органами в установленной процессуальной форме¹.

Среди целей защиты трудовых прав выделяют:

- восстановление и признание прав работника;
- пресечение правонарушения со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению своих обязанностей².

Статья 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;

¹ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2012. № 12. С. 20-21.

² Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров // М.: Издательство Юрайт. 2014. С. 768-769.

– защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

– государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– судебная защита.

Для трудового законодательства самозащита является новым способом защиты прав.

Первые попытки ввести в трудовом праве представление о возможности без обращения в компетентные органы защитить свое право на здоровые и безопасные условия труда были предприняты Основами законодательства Российской Федерации об охране труда от 18 июля 1995 г. № 5600-1 (ст. 5)¹ и Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (ст. 8)².

Так, ч. 5 ст. 5 Основ предусматривала, что отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий.

Ст. 8 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» содержала еще более четкую формулировку права работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности³.

¹ Российская газета. 1995. 25.июля.

² Российская газета. 1999. 24.июля.

³ *Репринцев Д.Д.* Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. 2009. № 3. С. 34-37.

Самозащита работником трудовых прав – это самостоятельная правомерная деятельность работника, осуществляемая в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав граждан¹.

Под самозащитой трудовых прав можно понимать систему мер, реализуемых работниками (их представителями) в установленных законом пределах для предупреждения нарушения или восстановления нарушенных принадлежащих им трудовых прав.

В широком смысле самозащита представляет собой любые действия лица (работника), обладающего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения всеми способами, предусмотренными действующим законодательством.

В узком смысле это действия лица (работника), направленные на пресечение нарушения и ликвидацию его последствий².

В правовое понятие «самозащита трудовых прав» можно включить следующие юридически значимые обстоятельства:

- участие в осуществлении самозащиты трудовых прав исключительно сторон трудового договора (работника и работодателя);
- сообщение стороне трудового договора о допущенном ею действительном нарушении трудовых прав;
- использование соответствующих законодательству способов самозащиты трудовых прав (приостановление выполнения трудовой функции)³.

Самозащита сводится к совершению работником действий (бездействия), в результате которых возникают отношения по защите

¹ Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников. Москва. 2007. URL: <http://lawtheses.com/sposoby-zaschity-trudovyh-prav-rabotnikov#ixzz48HcMPxe5>

² Маргацкая Н.А. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты. 2010. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/40a>

³ Касумов А.М. О способах защиты субъективных прав, свобод и законных интересов работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 46-48.

трудовых прав. Эти отношения возникают без участия каких-либо органов, а совершаемые работниками действия официально не оформляются¹.

Основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В рамках трудовых отношений можно выделить следующие признаки самозащиты:

- осуществление самозащиты возможно только по поводу нарушенного права;
- по своей природе является защитой субъектом трудового права своих законных интересов;
- самозащита осуществляется действиями лица, права которого действительно или мнимо нарушены;
- самозащита трудовых прав и интересов работников должна быть направлена на разрешение трудового конфликта, на обеспечение неприкосновенности права, пресечение нарушения, ликвидацию последствий данного нарушения;
- самозащита осуществляется в формах, не запрещенных законодательством;
- право на самозащиту не является абсолютным, самозащита не должна выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения, и должна быть соразмерной нарушению;
- самозащита осуществляется в одностороннем порядке.

В качестве условий правомерной самозащиты трудовых прав можно выделить следующее:

¹ Чернышева Л.А. Самозащита как способ защиты работником своих прав // КриминалистЪ. 2013. № 02 (13). С. 58-63.

- лицо, которое самостоятельно защищает свое нарушенное право, должно являться его носителем;
- защите подлежит только принадлежащее работнику субъективное право;
- защите может подлежать только нарушенное либо нарушаемое право;
- способы самозащиты должны ограничиваться пределами действий, необходимых для их реализации;
- при применении самозащиты необходимо учитывать принцип недопустимости злоупотребления правом, закрепленный в ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации¹.

В трудовом законодательстве установлены ограничения по применению самозащиты прав.

В частности, не допускается приостановление работы:

- в период введения военного и чрезвычайного положения;
- в военных органах и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, а также в правоохранительных органах;
- государственным служащим;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования (Работники таких организаций, права которых на своевременную и полную выплату заработной платы нарушены, могут обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательств.);

¹ Смоленский М.Б. [и др.]. Трудовое право Российской Федерации: учебник // Ростов н/Д: Феникс. 2011. С. 264 - 265.

– работникам, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи)¹.

Таким образом, самозащиту трудовых прав можно определить как систему мер, применяемых работником самостоятельно для обеспечения свободной реализации его трудовых прав и борьбы с их нарушениями.

1.2.Формы самозащиты работником трудовых прав

Самозащита как способ защиты работником трудовых прав, выражается в совершении им правомерных действий, направленных на охрану своих прав, свобод и законных интересов, соотносимых с требованиями части второй ст. 45 Конституции РФ и части первой ст. 21 ТК РФ.

При этом работник наряду с реализацией права на самозащиту может одновременно обратиться в органы, уполномоченные обеспечить защиту его трудовых прав, в том числе в органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

В статье 379 ТК РФ предусмотрена самозащита трудовых прав работника в форме отказа работника от выполнения работы.

Вместе с тем, согласно части 2 ст. 379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

Самозащита может быть использована в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в случае получения работы с вредными опасными условиями труда или тяжелой работы, не предусмотренной трудовым договором.

¹ Чернышева Л.А. Самозащита как способ защиты работником своих прав. // КриминалистЪ. 2013. №.02 (13). С. 58-63.

В частности, отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности является правом каждого работника.

Следовательно, к форме самозащиты относится отказ работника от выполнения любых незаконных распоряжений работодателя¹.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права².

В соответствии со ст. 380 ТК РФ работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

В случае если работодатель, либо его представители настаивают на использовании труда работника на рабочем месте или в условиях труда, которые не предусмотрены трудовым договором с ним и в которых работник

¹ Гурьянова Н.С. Самозащита трудовых прав. Три ситуации, когда работник вправе отказаться от работы // Трудовые споры. Практика разрешения трудовых конфликтов. Свежие новости трудового законодательства. 2016. № 2. С. 18-20.

² Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 14-15.

отказывается выполнять трудовые функции, он может начать процедуру индивидуального трудового спора¹.

Законодатель, устанавливая требование, что самозащита работником своих трудовых прав может осуществляться только в одной форме – отказа от работы, не уточняет – с расторжением или без расторжения трудового договора.

В случае без расторжения имеет место быть форма "самоотстранения" работника по его инициативе от работы в противовес отстранению работодателем работника по ст. 76 ТК РФ.

Существует форма самозащиты, которая предполагает и расторжение трудового договора.

Например, формально является самозащитой ч. 3 ст. 80 ТК РФ, но предполагающая расторжение трудового договора. Если заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено установленным нарушением работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, то он обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В данном случае присутствуют все необходимые условия для самозащиты: форма (отказ от работы), основание (нарушение трудовых прав работника) и порядок (работник предупреждает работодателя)².

Самозащита может осуществляться только на основании закона.

Под незаконной самозащитой понимают осуществление своего действительного или мнимого права путем посягательства на личность или имущество другого³.

¹ Орловский Ю.П. Трудовое прав России: учебник для бакалавров // М.: Издательство Юрайт. 2014. С.767-780.

² Стрыгина М.А. Самозащита интересов работников и работодателей // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 8. С. 26-29

³ Маргацкая Н.А. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты. 2010. URL: [http:// conf.sfu-kras.ru>sites/mn2010/pdf/10/40a](http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/40a)

При наличии определенного основания работник не имеет свободы выбора формы самозащиты и должен придерживаться письменного вида предупреждения, который оформляется в свободной форме.

В Трудовом кодексе РФ устанавливаются права и гарантии для работника, которые при их нарушении могут являться формами самозащиты, но при этом не являются установленными формами самозащиты в законе.

Работник может выбрать как возможные формы самозащиты:

- отказ от прохождения испытательного срока, если он не предусмотрен для данной категории работников;
- отказ от выполнения незаконных распоряжений работодателя или его представителей;
- отказ от направления в командировку, если она запрещена или требует получения согласия от работника;
- требование к работодателю прекратить передавать третьим лицам персональные данные работника;
- отказ от предоставления работодателю документов, которые не предусмотрены ст. 65 ТК РФ¹.

Также законодатель не определяет сроков реализации самозащиты работником.

Работник может применить самозащиту в любое время, пока продолжается нарушение его прав, свобод или законных интересов.

Этот срок не зависит от времени совершения нарушения работодателем или от времени обнаружения работником нарушения².

Также к форме самозащиты относится отказ работника от выполнения любых незаконных распоряжений работодателя, например, о досрочном выходе на работу из отпуска или о привлечении к сверхурочной работе.

¹ Зайцева О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования // Сравнительное трудовое право. 2015. № 12. С. 19.

² Стрыгина М.А. Самозащита интересов работников и работодателей // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 8. С. 26-29.

К числу форм самозащиты работником своих прав также можно отнести отказ от выполнения работы в связи с невыплатой заработной платы.

Часть вторая ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает механизм осуществления работником самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы и направлена на обеспечение реализации работником права на защиту трудовых прав и свобод (статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации).

Невозможность защитить трудовые права путем приостановления работы не может рассматриваться как нарушение конституционных прав, поскольку работник вправе использовать иные формы защиты, в том числе судебную¹.

Случаи, при которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены в ряде статей ТК РФ, размещенных в разных его разделах.

При этом в ряде статей закон прямо устанавливает отказ от работы (ст. 219 ТК РФ), в других статьях такой отказ как средство пресечения нарушения трудовых прав вытекает из закона (ст. 221 ТК РФ), а также, отказ допускается при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом (ст. 64 и 60 ТК РФ)².

Забастовка как форма защиты трудовых и экономических интересов работников признается нормативным правовым актом Международной организации труда, в частности Конвенцией № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», а также Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах.

Под забастовкой как средством самозащиты работниками своих прав и интересов понимается временное добровольное коллективное прекращение

¹ Филиппов В.С. Защита интересов работника // Трудовые споры. Практика разрешения трудовых конфликтов. Свежие новости трудового законодательства. 2016. № 3. С. 20-22.

² Зайцева О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования // Сравнительное трудовое право. 2015. № 12. С. 19.

ими работы полностью или частично с целью побудить работодателя принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта, приостанавливающее трудовые правоотношения с последующим их восстановлением с прежним или новым содержанием.

В практике международного и российского регулирования труда, выделяют следующие ее признаки:

- забастовка – это временное добровольное коллективное прекращение работы работниками полностью или частично;

- приостановка работы работниками осуществляется без предварительного разрешения работодателя, т.е. в одностороннем порядке, и не прекращает их трудовые правоотношения;

- в случае законной забастовки трудовые правоотношения приостанавливаются, а после ее прекращения возобновляются с прежним или новым содержанием;

- отказ от выполнения работы направлен на урегулирование разногласий между субъектами коллективного трудового права.

Забастовка выступает как средство волевого воздействия работников на работодателя с целью побудить его принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта: установить новые условия труда или сохранить прежние.

В международно-правовом регулировании труда признается, что субъекты коллективного трудового права должны выполнять определенные условия для реализации права на самозащиту.

Соблюдение этих условий делает осуществление права на самозащиту законным.

Оценивать забастовку с точки зрения признаков самозащиты, а также называть забастовку способом именно самозащиты можно весьма условно, так как многим признакам данное явление не отвечает.

Забастовка, в свою очередь, предполагает коллективные действия, это коллективный метод противодействия произволу и нарушениям со стороны работодателя¹.

Таким образом, самозащита осуществляется в форме отказа от работы, а также, исходя из рассмотренного, следует отметить, что определяются и устанавливаются иные формы самозащиты, не запрещенные законом.

¹ Герасимова Е.С. К вопросу о соотношении норм о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 10-12.

2. ОСНОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ПРАВ

2.1 Задержка выплаты заработной платы

Основанием осуществления работником защиты принадлежащего ему трудового права выступает действительное нарушение или оспаривание его работодателем.

При этом под действительным нарушением трудового права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем корреспондирующей этому праву юридической обязанности.

Оспаривание работодателем принадлежащего работнику трудового права предполагает, что наличие его подвергается работодателем сомнению, отрицается, или имеется реальная угроза таких действий, например, отрицание работодателем права на увольнение работника по собственному желанию до истечения срока предупреждения об увольнении в случаях, когда работник ссылается на невозможность продолжения работы по причине, прямо не указанной в законодательстве, и, по мнению работодателя, не являющейся уважительной.

Реализация права на защиту своих трудовых прав требует от работника соблюдения установленного законом требования об извещении работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме о соответствующем отказе от выполнения работы.

Приостановка работы в целях самозащиты работником своих трудовых прав не прекращает трудового правоотношения¹.

В случае отказа работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы необходимо учитывать, что согласно п. 57 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами

¹ *Маргацкая Н.А.* Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты. 2010. URL: [http:// conf.sfu-kras.ru>sites/mn2010/pdf/10/40a](http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/40a)

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2¹ приостановить работу работник может независимо от наличия вины работодателя в невыплате заработной платы.

На практике возникает вопрос относительно обязанности работодателя выплатить заработную плату работнику за период приостановления работы.

Согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. При этом работодатель обязан сам начислить проценты за задержку выплаты заработной платы².

Если работодатель задерживает работнику заработную плату более чем на пятнадцать дней, работник вправе подать заявление о приостановлении своей работы, но при этом у работника должен остаться второй экземпляр указанного заявления с отметкой работодателя о получении.

В случае если после приостановления работы работник получает от работодателя уведомление о выплате задержанной заработной платы и предложении выйти на работу, работник обязан выйти на работу в указанный день для того, чтобы избежать последующего увольнения за прогулы.

Также работник имеет право обратиться в трудовую инспекцию или суд для защиты своих интересов.

¹ Российская газета. 2004. 8 апреля.

² Дубинская С.С. Работодатели и увольнения: споры // Трудовое право. 2016. № 5. С. 33-35.

В этом случае работнику рекомендуется воспользоваться услугами профессиональных юристов, которые оформят все необходимые документы и будут представлять интересы работника.

Кроме восстановления на работе, взыскания задержанной заработной платы и взыскания других компенсационных сумм, работник может просить суд взыскать с работодателя стоимость оказанных ему юридических услуг.

Работнику следует иметь в виду, что работодатель, помимо всего прочего, несет уголовную ответственность за частичную или полную невыплату заработной платы в соответствии со ст. 154.1. УК РФ¹.

Прежде чем воспользоваться правом на самозащиту, работник должен убедиться в том, что 15 дней действительно истекли, для этого внимательно изучить трудовой договор, Положение об оплате труда или другой внутренний документ работодателя, который устанавливает сроки выплаты заработной платы. Если день выплаты заработной платы приходится на выходной день или праздник, то зарплата должна быть выплачена накануне этого дня, а не позже (ст. 136 ТК РФ).

Поскольку Трудовым кодексом Российской Федерации специально не предусмотрено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления работы. При этом работнику должны быть выплачены проценты за задержку заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Согласно ст. 236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором и/или трудовым договором, а обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Поэтому при заключении трудового договора работник вправе ставить вопрос о включении в трудовой договор условия о повышенном размере такой компенсации.

¹ Алистархов В. В. Невыход на работу в связи с невыплатой заработной платы // Трудовое право. 2016. № 6. С. 27-29.

Для работника это повысит эффективность самозащиты, а для работодателя будет являться фактором, побуждающим к своевременной выплате заработной платы¹.

2.2. Угроза жизни и здоровью работника

Работник вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения со стороны работодателя требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Действующее законодательство обязывает работника немедленно извещать своего непосредственного начальника о серьезной угрозе жизни и здоровью работника на его рабочем месте².

Случай допустимого отказа работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основывается на части третьей ст. 37 Конституции РФ о праве работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на ст. 4 ТК РФ, а также ст. 219 ТК РФ о праве на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения опасности.

На время отказа от выполнения такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, которые содержат нормы трудового права.

¹ Забрамная Е. Ю. К вопросу об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 40–43.

² Касумов А.М. О способах защиты субъективных прав, свобод и законных интересов работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 47.

Согласно ст. 220 ТК РФ в случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

На время обоснованного отказа от работы в таких случаях за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК, например, ст. 234 ТК РФ.

Согласно ст. 234 ТК РФ, законодатель относит к материальному ущербу не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполучению им заработка (например, незаконное отстранение, увольнение, перевод) или могло привести (например, задержка выдачи трудовой книжки, неправильная формулировка причины увольнения препятствовали трудоустройству работника)¹.

Материальный ущерб причиняется работнику в связи с вынужденным прогулом, вызванным незаконным отстранением, увольнением, задержкой выдачи трудовой книжки, неисполнением решения суда о восстановлении на работе и др., а также неправомерным переводом работника на нижеоплачиваемую работу.

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и (или) неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым

¹ Шаповал Е.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // 2015. 30 декабря. URL: [http:// www.trudkod.ru/kommentarii/](http://www.trudkod.ru/kommentarii/)

инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб¹.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Оплата простоя не связывается с наличием письменного предупреждения работника о начале простоя. Это обусловлено тем, что простой далеко не всегда вызывается причинами, о которых работник осведомлен.

Приостановка работы может касаться всех работников данного работодателя (работников структурного подразделения, нескольких структурных подразделений) и вызываться аварией, стихийным бедствием, перебоями в снабжении электроэнергией, отсутствием сырья и материалов.

В этом случае никакой необходимости в заявлении работника о простое нет: работодатель (руководство организации) лучше работающих осведомлен о причинах и продолжительности простоя².

Что касается ситуации отказа от выполнения работы, она возникает в любом случае, когда работодатель не обеспечил работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Если работодатель не обеспечил работника средствами защиты, то он вообще не вправе требовать от работника выполнения работы и должен сохранить за работником средний заработок до обеспечения его работой.

Чтобы воспользоваться такой формой защиты трудовых прав как самозащита, в этом случае необходимо установить, что работник расписался

¹ Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 16-18.

² Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Издательство «Проспект». 2014. 21 июля. С. 958-961.

за отсутствующие средства защиты, иначе может возникнуть риск того, что работодатель установит, что он свои обязанности по обеспечению охраны выполнил полностью, а работник неправомерно отказывается от работы¹.

2.3 Поручение работы, не предусмотренной трудовым договором

Случай отказа работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, согласуется со ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае:

- перевода на другую постоянную работу без письменного согласия работника;
- на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- при нарушении условий допустимого временного перевода на другую работу;
- при привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ².

В случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

¹ *Леценко О.А.* Безответственное поведение работодателей в трудовых конфликтах // Трудовое право. 2015. № 9. С. 38-41.

² *Касумов А.М.* О способах защиты субъективных прав, свобод и законных интересов работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 46-48.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, а также трудовым договором¹.

В ст. 72.2 ТК РФ установлен срок перевода на другую работу, на которую работник без его согласия может быть переведен.

Этот срок составляет один месяц. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника.

В содержании трудового договора указывается трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

¹ Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Издательство «Проспект». 2014. 21 июля. С.976.

Изменение работодателем любого из этих условий будет признано незаконным переводом¹.

Одностороннее изменение работодателем трудовой функции нарушает установленное ст. 21 ТК РФ право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, учитывая, что ст. 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В такой ситуации работник может заявить, что предлагаемая работа его трудовым договором не предусмотрена, и отказаться от ее выполнения, сославшись на ст. 379 ТК РФ².

Исходя из рассмотренного в данной главе, основанием для применения самозащиты является нарушение или оспаривание трудового права работника со стороны работодателя, в связи с чем, работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

¹ Шаповал Е.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // 2015. 30 декабря. URL: [http:// www.trudkod.ru/kommentarii](http://www.trudkod.ru/kommentarii)

² Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С.18.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ

ВКР

Правоприменительная практика позволяет на примерах рассмотреть, изучить и проанализировать те случаи, когда работники применяют такой способ защиты трудовых прав, свобод и законных интересов как самозащита (ст. 379 ТК РФ).

Рассмотрим ряд примеров, в которых исковые требования удовлетворяются частично.

1. 05 мая 2016 года Ленинский районный суд рассмотрел гражданское дело по иску Ивановой К.А. к ООО «Центрпромпроект» о взыскании заработной платы, денежной компенсации за задержку зарплаты, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, почтовых расходов, компенсации морального вреда.

Истица указала, что поскольку ответчиком длительное время не выплачивалась своевременно заработная плата, она воспользовалась своим правом приостановить работу.

Исходя из этого, истица просила взыскать с ответчика задолженность по заработной плате, денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере < > руб., компенсацию морального вреда – < > руб., почтовые расходы – < > руб., компенсацию за неиспользованный в 2015 г. отпуск в размере < > руб.

Истец пояснила, что ее невыход на работу с < > обусловлен приостановлением ею работы в связи с длительной невыплатой заработной платы.

Таким образом, суд приходит к выводу, что истец надлежащим образом уведомил работодателя о приостановлении работы. Доводы представителя ответчика о необходимости уведомления учредителя организации не основано на законе.

Решением Ленинского районного суда < > от < > удовлетворены исковые требования Ивановой К.А. о взыскании с ООО «Центрпромпроект» задолженности по заработной плате за период с ноября 2014 г. по сентябрь 2015 г.

Таким образом, на момент приостановления работы у ответчика имелась задолженность по выплате зарплаты истцу за вышеуказанный период, значительно превышающий 15 дней. Исходя из этого, с учетом положений ст. 142 ТК РФ у истца имелось законное право приостановить работу, уведомив надлежащим образом работодателя.

Суд решил:

Исковые требования Ивановой К.А. – удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «Центрпромпроект» в пользу истицы задолженность по заработной плате в сумме < >., денежную компенсацию за задержку зарплаты – < > руб., компенсацию морального вреда – < >., почтовые расходы¹.

2. Судебная коллегия по гражданским делам Алтайского краевого суда рассмотрела апелляционную жалобу истца Бычковой А.В., апелляционное представление прокурора на решение Павловского районного суда Алтайского края от 14.01.2016 г. по иску Бычковой А. В. к краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Павловская центральная районная больница» о признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Истица выполняла работу, писала докладные главному врачу Агееву О.В. с просьбой оплатить дополнительную работу по очистке пробирок, предоставить санитарку, но её докладные были оставлены без внимания.

С августа 2015 года истица в порядке самозащиты трудовых прав на основании ст. 379 ТК РФ отказалась проводить дополнительную работу по

¹ Решение Ленинского районного суда г. Иваново от 05.05.2016 по делу № 2-1710/2016 - М-1142/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

очистке загрязненных биологическим материалом пробирок при этом продолжала выполнять работу по своей основной должности.

В связи с отказом от очистки пробирок на неё были наложены дисциплинарные взыскания, оформленные приказами.

В апелляционной жалобе Бычкова А.В. просит об отмене решения и удовлетворении исковых требований в связи с тем, что на её рабочем месте не были созданы условия для стерилизации лабораторного инструментария, первичная очистка пробирок не является стерилизацией, ранее работу по очистке пробирок выполняла санитарка, а стерилизацию осуществляла лаборант.

Судебная коллегия определила:

Решение Павловского районного суда Алтайского края отменить, принять по делу новое решение.

Исковые требования удовлетворить частично: признать незаконными приказы КГБУЗ «Павловская центральная районная больница»;

Бычкову А. В. восстановить в должности медицинского лабораторного техника Прутской врачебной амбулатории КГБУЗ «Павловская центральная районная больница» с < >.

Взыскать с КГБУЗ «Павловская центральная районная больница» в пользу Бычковой А. В. денежную компенсацию морального вреда в размере < > руб., расходы на представителя в сумме < > руб¹.

3. Кировский районный суд г. Екатеринбурга 28 марта 2016 года рассмотрел гражданское дело по иску Донцовой Н.В. к ООО «Информбюро» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, установил:

Донцова Н. В. к ООО «Информбюро» с требованием о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

¹ Решение Алтайского краевого суда от 30.03.2016 по делу № 33-3429/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_TK_РФ

В 2015 году на предприятии начались систематические задержки заработной платы. По состоянию на 03.11.2015 истцу не была выплачена часть заработной платы за август (задержка составляла 51 день), не выплачена зарплата за сентябрь (задержка составила 36 дней и 21 день соответственно) и не выплачена заработная плата за первую половину октября 2015 года (задержка составила 5 дней). В денежном выражении не было выплачено 63 884 рубля.

03.11.2015 Донцова Н. В. уведомила работодателя о приостановлении своей работы в письменном виде.

29.12.2015 Ответчик оплатил задолженность по заработной плате за исключением периода приостановления работы по причине задержки заработной платы.

Таким образом, суд установил, что факт задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней нашел свое подтверждение, работник Донцова Н. В. письменно уведомила работодателя о приостановлении работы, поэтому отсутствие Донцовой Н. В. на работе за период с 05.11.2015 по 28.12.2015 было законным.

Таким образом, работодатель при отсутствии указанных в части третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации причин незаконно отстранил истца от выполнения трудовой функции.

Суд находит, что неправомерными действиями ответчика истцу причинены нравственные страдания. С учетом требований разумности и справедливости суд находит возможным удовлетворить эти требования частично в размере 5000 рублей.

Суд решил:

Исковое заявление Донцовой Н.В. к ООО «Информбюро» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «Информбюро» в пользу Донцовой Н.В. заработную плату в размере 97359 рублей 80 коп., компенсацию за несвоевременную

выплату заработной платы в размере 1763 рубля 61 коп., компенсацию морального вреда в сумме 5000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований Донцовой Н.В. к ООО «Информбюро», - отказать¹.

4. 04 марта 2016 года Железнодорожный районный суд г. Красноярска рассмотрел гражданское дело по иску < > к ООО «Сибирский Проект 1» о взыскании задолженности по заработной плате, установил:

Истец обратилась в суд с иском к ООО «Сибирский Проект 1», указывая, что с < > по < > работала в ООО «Сибирский Проект 1», после чего была уволена по собственному желанию, так как с < > года ответчик не выплачивал заработную плату. Задолженность работодателя за период с < > г. составляет 109074 руб. 00 коп.

Кроме того, истец полагает, что ответчик должен выплатить задолженность по заработной плате за < > г. в размере 98328,09 руб., исходя из среднемесячного заработка согласно справке 2НДФЛ, поскольку, работник подал работодателю извещение о приостановлении работы до момента выплаты заработной платы.

Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ) и является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки.

Учитывая, что до настоящего времени истцу не выплачены суммы начисленной заработной платы, то есть, тем самым трудовые права истца нарушены, суд полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

На основании вышеизложенного суд решил:

¹ Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга, от 28.03.2016 по делу № 2-2366/2016 - М-1393/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Исковые требования истца к ООО «Сибирский Проект 1» удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Сибирский Проект 1» в пользу истца задолженность по заработной плате в размере 72759 рублей 08 копеек, компенсацию за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы в размере 3508 рублей 04 копейки, в счет компенсации морального вреда 5 000 рублей, судебные расходы 3600 рублей, всего взыскать 68899 рублей 86 копеек.

В удовлетворении остальной части требований отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Сибирский Проект 1» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 2788 рублей 01 копеек¹.

5. 14 апреля 2016 года Волгодонский районный суд Ростовской области гражданское дело по исковому заявлению Карпов С.И. к обществу с ограниченной ответственностью «ЮгПромСервис» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, установил:

Карпов С.И. обратился в суд с иском к ООО «ЮгПромСервис» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда.

Как следует из материалов дела и установлено судом, с 03.01.2011 по настоящее время состоит в трудовых отношениях с ответчиком в должности плотника 5 разряда.

Поскольку в судебном заседании установлен факт наличия перед истцом задолженности по заработной плате по состоянию на 11.11.2014 г. более двух недель, суд приходит к выводу, что правовые основания для приостановления работы у истца по состоянию на 11.11.2014 г. имелись.

¹ Решение Железнодорожного районного суда г. Красноярск от 28.03.2016 по делу № 22-2095/2016 – М-735/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Заявлением от 02.02.2015 истец отозвал предыдущее заявление о приостановлении работы и продолжил трудовую деятельность.

При этом истец указал, что он не знал о том, что заработная плата ему за период приостановления работы не начислялась, а работодатель обещал выплатить со временем всю задолженность, расчетные листки ему не выдавались.

Таким образом, в судебном заседании установлено, что заработная плата истцу на период приостановления работы с 11.11.2014 по январь 2015г., не начислялась и не выплачена. Данное обстоятельство является нарушением трудового законодательства.

Оценив в совокупности все установленные судом обстоятельства, суд полагает разумным и справедливым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Суд решил:

Иск Карпова С.И. к обществу с ограниченной ответственностью «ЮгПромСервис» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «ЮгПромСервис» в пользу Карпова С.И. задолженность по заработной плате в размере 80 000 рублей, компенсацию морального вреда в размере 5000 руб¹.

6. 11 января 2016 года Нижнекамский городской суд Республики Татарстан рассмотрел гражданское дело по иску Курбанова Э.Г. к обществу с ограниченной ответственностью «Завод Промстальконструкция» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, установил:

Курбанов Э.Г. обратился в суд с названным иском к ООО «Завод Промстальконструкция».

¹ Решение Волгодонского районного суда г. Волгодонска от 02.03.2016 по делу № 2-1823/2016 - М-564/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

При увольнении ему не выплачена задолженность по заработной плате за период с < > года по < >, компенсация отпуска при увольнении, компенсация за работу во вредных условиях всего на сумму < > рублей, кроме того, просит взыскать проценты за задержку выплаты заработной платы в размере < > рублей и компенсацию морального вреда в размере < > рублей.

В силу ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ) и является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки.

Суд решил:

Иск удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «Завод Промстальконструкция» в пользу Курбанова Э.Г. задолженность по заработной плате в размере < > рубля, проценты за задержку заработной платы в размере < > рублей, компенсацию морального вреда в размере < > рублей.

Взыскать с ООО «Завод Промстальконструкция» в бюджет Муниципального образования «Нижнекамский муниципальный район Республики Татарстан» госпошлину¹.

¹ Решение Нижнекамского городского суда г. Нижнекамска от 11.01.2016 по делу № 5-62/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

7. 10 февраля 2016 года Подосиновский районный суд Кировской области рассмотрел гражданское дело по исковому заявлению Беспалого Ф.Н. к обществу с ограниченной ответственностью «Демьяновские мануфактуры» о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда, установил следующее:

В судебном заседании представитель истца Беспалый В.Н. на исковых требованиях настаивал и просил взыскать невыплаченную истцу заработную плату за период приостановки работы с < > в сумме < >. Он написал заявление о приостановлении работы и не выходил на работу до < >. За данный период работодатель выплатил ему зарплату в размере 2/3 тарифной ставки. Он считает, что согласно действующего законодательства работодатель обязан выплатить ему заработную плату в размере среднего дневного заработка за каждый день приостановки работы.

В результате неправомерных действий работодателя, который не выплатил своевременно заработную плату и уклоняется от выплаты заработной платы в полном объеме < > года ему причинены нравственные страдания, и, следовательно, с ответчика подлежит взысканию компенсация морального вреда.

Согласно ст.142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На основании указанных положений суд признает обоснованным заявленное истцом требование о взыскании с ООО «Демьяновские мануфактуры» невыплаченной ему заработной платы за период приостановки работы.

Размер компенсации морального вреда суд определяет в зависимости от характера причиненных потерпевшему нравственных страданий, а также с учетом фактических обстоятельств дела.

Таким образом, суд решил:

Исковое заявление Беспалого Ф.Н. удовлетворить частично.

Взыскать в пользу Беспалого Ф.Н. с общества с ограниченной ответственностью « Демьяновские мануфактуры» сумму < >., компенсацию морального вреда в сумме < > руб. и расходы на проезд в сумме < >.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью « Демьяновские мануфактуры» в пользу муниципального образования «Подосиновский муниципальный район Кировской области» судебные расходы по оплате государственной пошлины¹.

Далее будут рассмотрены примеры, в случае которых исковые требования удовлетворяются полностью.

1. Холмогорский районный суд Архангельской области 25 февраля 2016 года рассмотрел гражданское дело по иску Антуфьевой О.К. к Потребительскому обществу «Емецкое» Холмогорского РайПО о взыскании задолженности при увольнении, установил:

Антуфьева О.К. обратилась в суд с иском к Потребительскому обществу «Емецкое» Холмогорского РайПО (далее – ПО «Емецкое») о взыскании задолженности по начисленной заработной платы в сумме < > копеек, компенсации за отпуск в сумме < >, компенсации за неиспользованный отпуск в сумме < >, выходного пособия при увольнении в сумме < > процентов за несвоевременную выплату гарантированных трудовым законодательством выплат, мотивируя свои требования нарушением ответчиком своих трудовых прав.

Из материалов дела следует, что согласно Распоряжению по ПО «Емецкое» № от < >, Антуфьева О.К. уволена по п.2 ст.81 ТК РФ, по сокращению штатов работников.

Судом установлено, что истец Антуфьева О.К. состояла в трудовых отношениях с ПО «Емецкое», расположенного в Холмогорском районе

¹ Решение Подосиновского районного суда от 03.02.2016 по делу № 2-30/2016 (2-400/2015;) - М-420/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Архангельской области, уволена по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с сокращением штата работников.

Таким образом, средний месячный заработок за четвертый, пятый и шестой месяцы подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

Поскольку в силу ст. 379 ТК РФ работник имеет право на защиту своих трудовых интересов всеми не запрещенными законом способами, в суде нашло подтверждение нарушение трудовых прав истца, суд считает требования подлежащими удовлетворению.

Суд решил:

Иск Антуфьевой О.К. удовлетворить.

Взыскать с Потребительского общества «Емецкое» Холмогорского РайПО в пользу Антуфьевой О.К. в счет задолженности выплат при увольнении в сумме < >, денежную компенсацию за задержку выплат при увольнении в сумме < >, средний месячный заработок за четвертый, пятый и шестой месяцы в общей сумме < >, всего в общей сумме < > копеек.

Взыскать с Потребительского общества «Емецкое» Холмогорского РайПО государственную пошлину в доход муниципального бюджета¹.

2. Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда рассмотрела 10 февраля 2016 года апелляционную жалобу ЗАО «Электротехнический завод «Электра» на решение Дубнинского городского суда Московской области от 22 октября 2015 года по гражданскому делу по иску Журавлева А.М. к ЗАО «Электротехнический завод «Электра» о взыскании задолженности по заработной плате, выходного пособия, компенсации за просрочку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда.

Журавлев А. М. обратился в суд с указанными требованиями к ЗАО «Электротехнический завод «Электра», мотивируя их тем, что он работал у ответчика с 08.04.2013 года по 10.08.2015 года. С февраля 2015 года начались

¹ Решение Холмогорского районного суда г. Холмогорска от 11.02.2016 по делу № 2-83/2016 – М-662/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

задержки по выплате заработной платы, вследствие чего истец был вынужден обратиться в Государственную инспекцию труда Московской области и Прокуратуру г. Дубна. Кроме того, он так же был вынужден, уведомив руководителя письменно, приостановить работу.

Не согласившись с постановленным решением, ответчик в апелляционной жалобе просит решение суда отменить в части взыскания средней заработной платы за время вынужденного прогула за период с 28.05.2015 года по 10.08.2015г.

25.05.2015 года в связи с задержкой выплаты заработной платы почти на четыре месяца уведомил в письменном виде руководителя о приостановлении своей работы с 26.05.2015 года до полного её погашения. Фактически он приостановил работу с 28.05.2015 года по 10.08.2015 года.

С 10.08.2015 года трудовой договор с истцом был расторгнут по сокращению численности штата, однако заработная плата за май 2015 года, отпускные, выходное пособие при увольнении до настоящего момента не выплачены.

Правовых оснований, которые бы в силу закона могли повлечь отмену решения суда, апелляционная жалоба не содержит.

Судебная коллегия определила:

Решение Дубнинского городского суда Московской области от 22 октября 2015 года и дополнительное решение от 01 декабря 2015 года в обжалованной части – в части взыскания с ЗАО «Электротехнический завод «Электра» в пользу Журавлева А.М. средней заработной платы за время вынужденного прогула за период с 28.05.2015 года по 10.08.2015 года в размере 53301 руб. 16 коп. оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения¹.

¹ Решение Московского областного суда г. Москвы от 10.02.2016 по делу № 33-3586/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_TK_РФ

А также, имеют место быть случаи, когда исковые требования не удовлетворяются.

Рассмотрим такую ситуацию:

Гражданское дело по апелляционной жалобе Шаврина В.А. на решение Дзержинского районного суда г. Перми от 12 января 2016 года, которым Шаврину А.В. отказано в удовлетворении требований к ОАО «Российские железные дороги» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Ознакомившись с материалами дела, судебная коллегия установила:

Шаврин В.А. обратился с иском к ОАО «Российские железные дороги» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда < > руб.

От выезда в командировку он отказался, подав 18.11.2015 работодателю заявление с указанием причин, поэтому отсутствие на работе 19.11.2015 имело место по уважительной причине. В соответствии с приказом № 1736к от 27.11.2015 был уволен по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В апелляционной жалобе Шаврин В.А. просит отменить решение и принять новое, считая, что судом первой инстанции допущены нарушения норм материального права.

В материалах дела нет документального подтверждения обеспечения командировочными расходами.

19.11.2015 истец для прохождения аттестации в Свердловскую дирекцию тяги не явился, отсутствовал он и в эксплуатационном локомотивном депо Пермь-Сортировочная в течении полного рабочего дня.

Суд первой инстанции счел, что истец отсутствовал на работе без уважительных причин, нарушения принципов юридической, а следовательно

и дисциплинарной ответственности, при применении к работнику дисциплинарного взыскания не допущено.

Факт отсутствия истца на работе 19.11.2015 бесспорно подтвержден, доводы Шаврина В.А. о том, что он находился на междусменном отдыхе во внимание не принимаются, поскольку приказ о направлении в командировку начальником депо в связи с подачей работником заявления от 18.11.2015 не отменялся, требование о предоставлении обязательного дня отдыха после поездки, состоявшейся 17.11.2015, соблюдено.

Истец обязан был выполнить распоряжение работодателя, предусмотренных законом и иными нормативными актами ограничений для направления его в командировку не имелось. Обязанность машинистов проходить аттестацию входит в круг их трудовых обязанностей. Заявленный ответчику отказ от командировки Шаврин В.А. не связывал с невыплатой ему средств на поездку и в суде первой инстанции об этом не заявлял, поэтому основания для правовой оценки данного довода отсутствуют.

Шаврин В.А. был уволен за отсутствие на работе, а не за не прохождение аттестации, поэтому его доводы о неисполнении работодателем обязанности обеспечения работников документацией, используемой работы.

По указанным мотивам апелляционная жалоба удовлетворению не подлежит¹.

Таким образом, исследовав и изучив данные примеры правоприменительной практики, можно сделать вывод о том, что наиболее распространенной проблемой работников является задержка выплаты заработной платы на срок, значительно превышающий 15 дней, в связи с чем, применяется самозащита в форме отказа от работы.

Также стоит отметить, что исковые требования удовлетворяются в основном частично, посредством взыскания с работодателя заработной

¹ Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 11.01.2016 по делу № 2-826/2016 (2-5687/2015;) М-5238/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law>
Статья_379_ТК_РФ

платы, а также компенсации за задержку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда в пользу работника.

Исковые требования, которые подлежат неудовлетворению, как правило, исходят из незаконного применения работником самозащиты, а именно, как было рассмотрено на представленном примере.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, рассмотрев такой способ защиты трудовых прав, как самозащита, можно сделать вывод о том, что данный способ предполагает самостоятельные активные действия работника, обладающего субъективным правом, направленные на защиту этого права от нарушения со стороны работодателя.

Стоит обратить внимание на то, что работники зачастую оказываются объектом неправомерного поведения работодателя по отношению к ним, а государственное регулирование в области социально-трудовых отношений неспособно защитить права работников на достойные условия и оплату труда.

Уровень защиты прав работников в России находится на довольно низком уровне, что является проблемой, которая требует определенных действий, как со стороны государства, так и со стороны работодателей.

Достойные условия труда и добросовестность отношений между работниками и работодателями напрямую зависят от самоорганизации работников и их способности защищать и отстаивать свои права и законные интересы.

Стоит отметить, что к самозащите обычно прибегают при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, указанного в законе.

Однако далеко не все работники готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав, свобод и свободных интересов. Отчасти это связано с нежеланием работников обострять отношения с работодателем, особенно в настоящее время имеющей место быть во многих организациях неблагоприятной обстановке, в которой работники не только не высказывают свои претензии работодателю, но и вынуждены скрывать от него свое недовольство.

Есть и другое объяснение, связанное с правовой пассивностью работников.

Многие работники считают, что меры по защите их трудовых прав обязаны принимать государственные органы, которые должны пресекать нарушения независимо от реакции на них работников. Но государственные органы не всегда знают о нарушениях, совершаемых работодателем, не всегда предпринимают необходимые меры.

Наиболее распространенными проблемами в области самозащиты работников трудовых прав, на которые следует обратить внимание, являются:

- низкая правовая осведомленность граждан;
- отсутствие опыта применения работниками самозащиты трудовых прав;
- отсутствие указаний на условия самозащиты трудовых прав.

В целях решения проблемы низкой правовой осведомленности граждан, а также проблемы отсутствия опыта применения работниками самозащиты следует реализовать положения, отраженные в Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства¹:

- тиражировать и распространять информацию о новых принципах обеспечения соблюдения трудового законодательства, памятки для работника по трудовым правам и обязанностям, а также информационный справочник «Библиотека трудовых ситуаций»;

- привлекать многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг к решению задач по информированию и консультированию работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, путем обеспечения в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг доступа к интернет-порталам;

¹ Российская газета. 2015. 11 июня.

– создать комплекс клиентоориентированных интерактивных онлайн-сервисов для работников;

– создать базу знаний, обеспечивающую единообразное понимание требований трудового законодательства работодателями, работниками и государственными инспекторами труда.

В области проблемы отсутствия указаний на условия самозащиты прав можно предложить такое решение:

В трудовом законодательстве определить и конкретизировать условия применения самозащиты, и в связи с этим, внести поправки в главу 59 ТК РФ о правомерности самозащиты работником трудовых прав.

Проведя аналогию с гражданским правом, в качестве условий правомерности, которые следует указать в главе 59 ТК РФ, можно назвать следующие:

– лицо, самостоятельно защищающее свое право, должно являться бесспорным его обладателем, то есть самозащита невозможна, если она будет осуществляться лицом, не являющимся обладателем нарушенного права;

– защите подлежит только принадлежащее субъективное право, то есть имеет место быть обстоятельство, что до возникновения права на самозащиту необходимо наличие правоотношения между работником и работодателем;

– защите может подлежать только нарушенное либо нарушаемое право, то есть самозащита не может иметь место, если право не нарушено или не нарушается.

Далее анализируя проблемы в области самозащиты работником трудовых прав, следует отметить, что имеет место проблема отсутствия механизма реализации права на самозащиту, и в связи с этим, целесообразно предложить внести изменения в ст. 379 ТК РФ, а именно, включить в рассматриваемую статью случай задержки выплаты работнику заработной платы, переформулировав данную статью следующим образом:

Самозащитой трудовых прав и законных интересов работников признается:

Приостановление работы или отказ от выполнения работником работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью, либо не предусмотренной трудовым договором, либо в случае задержки выплаты заработной платы, а также в иных случаях нарушения работодателем трудовых прав работника, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором (соглашением), трудовым договором.

Стоит обратить внимание на противоречия в трудовом законодательстве и предложить в ч. 2 ст. 142 ТК РФ исключить слова «на срок более 15 дней», поскольку в действующей редакции ст. 142 ТК РФ противоречит ст. 4 ТК РФ, которая относит задержку выплаты заработной платы к принудительному труду.

В заключение можно сказать, что цели и задачи, которые были поставлены по ходу рассмотрения данной темы, решены и достигнуты.

Актуальность темы обоснована, проблемы выделены и изучены, также имеют предложения по их решению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ в ред. от 30 декабря 2015 г. // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 г. № 1028-р «Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Российская газета. 2015. 11 июня.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // Российская газета. 1999. 24 июля. (Утратил силу)

Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 18 июля 1995 г. № 5600-1 // Российская газета. 1995. 25 июля. (Утратил силу)

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2. // Российская газета. 2004. 8 апреля.

Решение Ленинского районного суда г. Иваново от 05.05.2016 по делу № 2-1710/2016 – М-1142/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Алтайского краевого суда от 30.03.2016 по делу № 33-3429/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 28.03.2016 по делу № 2-2366/2016 – М-1393/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Железнодорожного районного суда г. Красноярск от 28.03.2016 по делу № 22-2095/2016 – М-735/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Волгодонского районного суда г. Волгодонска от 02.03.2016 по делу № 2-1823/2016 – М-564/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Нижнекамского городского суда г. Нижнекамска от 11.01.2016 по делу № 5-62/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Подосиновского районного суда от 03.02.2016 по делу № 2-30/2016 (2-400/2015;) – М-420/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Холмогорского районного суда г. Холмогорска от 11.02.2016 по делу № 2-83/2016 – М-662/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Московского областного суда г. Москвы от 10.02.2016 по делу № 33-3586/2016. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 11.01.2016 по делу № 2-826/2016 (2-5687/2015;) М-5238/2015. URL: <https://rospravosudie.com/law> Статья_379_ТК_РФ

Литература

Алистархов В.В. Невыход на работу в связи с невыплатой заработной платы // Трудовое право. 2016. № 6. С. 27-29.

Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 14-18.

Герасимова Е.С. К вопросу о соотношении норм о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 8-12.

Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников // Издательство Проспект. 2014. 21 июля. С. 1256.

Гурьянова Н.С. Самозащита трудовых прав. Три ситуации, когда работник вправе отказаться от работы // Трудовые споры. Практика разрешения трудовых конфликтов. Свежие новости трудового законодательства. 2016. № 2. С. 18-20.

Дубинская С.С. Работодатели и увольнения: споры // Трудовое право. 2016. № 5. С. 33-35.

Забрамная Е.Ю. К вопросу об ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 40–43.

Зайцева О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования // Сравнительное трудовое право. 2015. № 12. С. 19.

Касумов А.М. О способах защиты субъективных прав, свобод и законных интересов работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 46-48.

Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2012. № 12. С. 20-21.

Лещенко О.А. Безответственное поведение работодателей в трудовых конфликтах // Трудовое право. 2015. № 9. С. 38-41.

Маргацкая Н.А. Самозащита работниками трудовых прав: некоторые правовые аспекты. 2010. URL: [http:// conf.sfu-kras.ru>sites/mn2010/pdf/10/40a](http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/40a)

Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров // М.:Издательство Юрайт. 2014. С. 854.

Репринцев Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. 2009. № 3. С. 34-37.

Смоленский М.Б. [и др.]. Трудовое право Российской Федерации: учебник / Ростов н/Д: Феникс - (Высшее образование). 2011. С. 491.

Стрыгина М.А. Самозащита интересов работников и работодателей // Кадровик. Трудовое право для кадровика 2012. № 8. С. 26-29.

Филиппов В.С. Защита интересов работника // Трудовые споры. Практика разрешения трудовых конфликтов. Свежие новости трудового законодательства. 2016. № 3. С. 20-22.

Чернышева Л.А. Самозащита как способ защиты работником своих прав // КриминалистЪ. 2013. № 02 (13). С. 58-63.

Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников. Москва. 2007. URL: <http://lawtheses.com/sposoby-zaschity-trudovyh-prav-rabotnikov#ixzz48HcMPxe5>

Шаповал Е.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации 2015. 30 декабря. URL: [http:// www.trudkod.ru/kommentarii/](http://www.trudkod.ru/kommentarii/)